

Convention n° 175: Travail à temps partiel, 1994
Demande directe 2004/75

Italie (ratification: 2000)

La commission prend note du rapport du gouvernement et des commentaires de l'Union générale du travail (UGL) que celui-ci a transmis.

Article 3 de la convention. Champ d'application. La commission prie le gouvernement de communiquer copie des lois, règlements et, le cas échéant, conventions collectives régissant le travail à temps partiel dans la fonction publique.

Article 7 b). Non-discrimination. Cessation de la relation de travail. L'article 4, paragraphe 2 a) du décret-loi n° 61/2001, qui interdit toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre des travailleurs à temps partiel dans un certain nombre de domaines, ne s'étend pas à la cessation de la relation de travail. La commission prie le gouvernement d'indiquer de quelle manière il est assuré, en droit et dans la pratique, que les travailleurs à temps partiel ne font pas l'objet de discriminations dans ce domaine.

Article 8. Travailleurs à temps partiel dont les gains sont inférieurs à des seuils déterminés. La commission prie le gouvernement d'indiquer les seuils (en termes de durée du travail ou de niveau des gains) en dessous desquels les travailleurs à temps partiel peuvent être exclus de la protection des régimes légaux de sécurité sociale. Le gouvernement est également prié de fournir des informations sur le pourcentage de travailleurs à temps partiel ainsi exclus et sur les consultations menées auprès des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs au sujet de la fixation, du réexamen et de la révision de ces seuils.

Article 9. Promotion du travail à temps partiel. La commission note l'adoption de la loi n° 30/2003 qui habilite le gouvernement à adopter des décrets-lois notamment pour promouvoir le recours au travail à temps partiel favorisant en particulier l'emploi des femmes, des jeunes et des personnes de plus de 55 ans. Le gouvernement indique que cette loi vise notamment à encourager l'accès ou le retour des femmes sur le marché du travail, en particulier de celles qui ont cessé de travailler pour des raisons familiales et souhaitent retrouver un emploi. L'accès au travail à temps partiel et à d'autres arrangements souples vise à lutter contre la discrimination indirecte des femmes en leur permettant de concilier leurs obligations professionnelles et leur vie privée. La commission note également l'adoption, sur la base de cette loi, du décret-loi n° 276, du 10 septembre 2003, qui modifie le décret-loi n° 61 du 25 février 2000 tel qu'amendé par le décret-loi n° 100 du 26 février 2001. L'article 5.4 nouveau du décret-loi n° 61 dispose que les incitants économiques au recours au travail à temps partiel seront définis dans le cadre de la réforme du système d'encouragement à l'emploi, conformément aux règles communautaires sur les aides d'Etat. La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les types d'aides ainsi accordées en vue de promouvoir le travail à temps partiel.

Partage de postes de travail. Les articles 41 à 45 du décret-loi n° 276 réglementent le partage de postes de travail, sous forme d'un «contrat de travail partagé» aux termes duquel deux travailleurs assument conjointement l'exécution d'une obligation de travail unique. La commission prie le gouvernement de fournir

Convention n° 175: Travail à temps partiel, 1994
Demande directe 2004/75

des informations sur l'application pratique de ces dispositions, y compris sur le nombre de travailleurs ayant choisi ce type de contrat de travail.

Recrutement de personnel à temps partiel. En vertu de l'article 5.3 du décret-loi n° 61, l'employeur est tenu, en cas de recrutement de personnel à temps partiel, d'informer les travailleurs à temps plein de l'entreprise employés dans des unités de production situées sur le territoire de la même commune et de prendre en considération les éventuelles demandes de transfert d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel. Cependant, le décret-loi n° 276 a supprimé le deuxième alinéa de cette disposition, aux termes duquel, en cas de refus de l'employeur de donner suite à une telle demande, il avait l'obligation de motiver sa décision sur requête du travailleur concerné. La commission regrette l'abolition de cette mesure, qui était favorable aux travailleurs à temps plein à la recherche d'un travail à temps partiel et participait donc à la promotion du travail à temps partiel. Elle prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour faciliter le transfert librement choisi d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel.

Prévalence du travail à temps partiel. Selon les données statistiques communiquées par le gouvernement, le pourcentage de travailleurs employés à temps partiel est passé de 8,4 à 8,6 pour cent entre 2001 et 2002. En outre, la proportion de femmes travaillant à temps partiel par choix a augmenté par rapport à celles qui n'ont pas réussi à obtenir un travail à temps plein. La commission note également que, dans sa communication, l'UGL souligne qu'il est important d'avoir la possibilité d'occuper un emploi à temps partiel permettant au travailleur de mener ses activités privées (études, famille ou autres) parallèlement à son activité professionnelle, s'il bénéficie de mesures de protection adéquates. Le travail à temps partiel peut être positif pour les femmes, les jeunes et les étudiants, ainsi que les chômeurs. Pour ces derniers, il augmente les possibilités d'entrer ou de retourner dans le monde du travail, ce qui est conforme à la Stratégie européenne pour l'emploi. L'UGL note par ailleurs la résistance importante que le travail à temps partiel rencontre dans le sud du pays. La commission prie le gouvernement de fournir des informations plus précises sur les travailleurs employés à temps partiel par choix et sur ceux qui y ont recours à défaut d'autre possibilité. Le gouvernement est également invité à communiquer des informations sur les efforts menés en vue de promouvoir le travail à temps partiel librement choisi dans les régions où cette forme de travail suscite des réticences.

Article 10. Caractère volontaire du passage d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel et vice versa. L'article 3.10 nouveau du décret-loi n° 61 supprime la possibilité dont bénéficiait précédemment le travailleur de dénoncer – après une période initiale de cinq mois, pour des motifs déterminés et sous réserve de le faire par écrit et en respectant un préavis – l'accord en vertu duquel il avait accepté de travailler à temps partiel. La commission prie le gouvernement d'indiquer de quelle manière il est assuré que l'abrogation de cette disposition n'affecte pas la liberté du travailleur de travailler ou non à temps partiel.

Prestations supplémentaires. L'article 3.1 nouveau du décret-loi n° 61 prévoit l'exécution de prestations supplémentaires dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel de type horizontal (c'est-à-dire dans lequel c'est la durée journalière

Convention n° 175: Travail à temps partiel, 1994
Demande directe 2004/75

du travail qui est réduite). Dans sa version antérieure, l'article 3.3 disposait que de telles prestations nécessitaient l'accord du travailleur et que le refus de ce dernier ne pouvait faire l'objet de sanctions disciplinaires et ne constituait pas un juste motif de licenciement. Cette disposition a été amendée par le décret-loi n° 276 et prévoit désormais que l'accord du travailleur n'est pas requis lorsque l'exécution de prestations supplémentaires est prévue par convention collective. En outre, le refus du travailleur ne constitue toujours pas un juste motif de licenciement, mais l'interdiction d'imposition de sanctions disciplinaires a été supprimée. Dans sa communication, l'UGL considère que ces dispositions ne garantissent pas suffisamment la liberté du travailleur et souligne que, si un travailleur refuse d'exécuter des prestations supplémentaires, il risque de se voir imposer des sanctions disciplinaires. La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur la manière dont est protégée la liberté du travailleur, de telle sorte qu'il puisse continuer à bénéficier d'un travail à temps partiel librement choisi.

Clauses flexibles et élastiques. L'article 3.7 du décret-loi n° 61 prévoit la possibilité d'insérer dans le contrat de travail à temps partiel une *clause flexible* permettant à l'employeur de modifier la répartition dans le temps de la prestation de travail. Dans sa version amendée par le décret-loi n° 276, cet article dispose également que les contrats de travail à temps partiel de type vertical (c'est-à-dire en vertu duquel le salarié travaille des journées complètes mais uniquement pendant certaines périodes de la semaine, du mois ou de l'année) ou mixte peuvent comprendre une *clause élastique* permettant à l'employeur de modifier à la hausse la durée du travail. Le préavis à respecter par l'employeur, qui était initialement de dix jours, est désormais de 48 heures sauf conclusion d'un accord différent par les parties (art. 3.8 nouveau). Selon l'UGL, cet assouplissement risque de vider le concept de travail à temps partiel de son sens. En effet, un travailleur qui se voit obligé d'effectuer des prestations supplémentaires avec un préavis aussi court peut se trouver dans l'impossibilité d'honorer les engagements qui l'ont conduit à décider de travailler à temps partiel (famille, études, etc.). La commission prie le gouvernement de fournir des informations en réponse aux commentaires de l'UGL.

Point V du formulaire de rapport. La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur l'application pratique de la convention, et notamment des données statistiques sur le nombre de travailleurs couverts par la législation et des extraits de rapports d'inspection indiquant le nombre et la nature des infractions constatées.